



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Proyecto de Innovación

Convocatoria 2018/2019

Nº de proyecto: 150

Título del proyecto

“La enseñanza jurídica mediante el aprendizaje basado en problemas”

Nombre del responsable del proyecto: Juan Gil Plana

Centro: Facultad de Derecho

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

1. Objetivos propuestos en la presentación del proyecto

El objetivo fundamental es ofrecer al alumno un aprendizaje que, yendo más allá del aprendizaje memorístico, se centre en fomentar el desarrollo de una serie de competencias por parte de aquél que le permita una actuación más reflexiva y crítica de suerte que consiga activar la necesidad de adquirir un conocimiento previo, reconocer las dimensiones jurídicas y extrajurídicas del problema planteado, aprender a gestionar el tiempo de búsqueda de información así como la calidad y profundidad de esta última, capacitarlo para realizar un análisis crítico de la información y formular una o varias posibles soluciones al problema.

En el marco del EEES, las clases tradicionales, asociadas al tipo de clase magistral, han perdido el protagonismo de antaño porque no facilitan la interacción y participación del estudiante. Por ello, con el objetivo de que el alumno sea el protagonista de su proceso de aprendizaje, se ha desarrollado un “modelo formativo basado en la práctica”. Dentro de esa categoría la enseñanza-aprendizaje, en las clases prácticas, con el planteamiento de un problema que deben solucionar dentro de los denominados “grupos pequeños” o grupos de estudiante entre 4 y 6 estudiantes, se permite que se aúnen las diferentes aportaciones de sus integrantes y se debata sobre los diferentes planteamientos posibles.

El desarrollo de este tipo de aprendizaje “cooperativo” se ha definido como aquél en el cual los objetivos de los participantes están estrechamente vinculados de forma que, cada uno de ellos, sólo puede lograr sus objetivos si el resto consigue los suyos. Se trata de una forma de “trabajo en grupo basado en la construcción colectiva del conocimiento y que permite el desarrollo de habilidades mixtas -aprendizaje y desarrollo personal y social-, donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje individual como del grupo”.

En definitiva, esta estrategia metodológica permite llevar a cabo objetivos fundamentales dentro del nuevo EEES e independientes de la titulación de que se trate, tales como: desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, experimentar. A la vez, permite aprender técnicas y estrategias de aprendizaje cooperativo como la técnica del grupo de investigación y desarrollar sistemas estandarizados de difusión de los resultados de investigación, como son el artículo científico y comunicación en congresos y, en concreto, por lo que a la clase práctica se refiere, ha permitido que los estudiantes busquen la solución a lo que se le planteaba y lo expongan y lo defiendan en el transcurso de la clase práctica.

El valor general del proyecto, atendiendo al objetivo enunciado, radica en permitir al alumno interiorizar los contenidos de manera similar a como lo deberán hacer en situaciones futuras, mejorar su capacidad para estudiar e investigar sin ayuda y así poder afrontar cualquier obstáculo, tanto de orden teórico como práctico a lo largo de su vida -lo que supone aprender una metodología de trabajo para el futuro profesional-, fomentando que lo aprendido se comprenda y no sólo se memorice, de suerte que el conocimiento adquirido sea más perdurable. En definitiva, el valor general del proyecto se podría concretar en que permite convertir al alumno en un profesional formado y no en un mero depositario de información, al tiempo que devuelve el protagonismo del aprendizaje a quien es su destinatario -el alumno-, lo que hace que éste tenga una mayor motivación que redunde en su mayor involucración en el aprendizaje. Junto a este valor general, el proyecto presenta otros valores más concretos, centrados en la adquisición de una serie de competencias.

Junto a la clásica competencia académica de adquisición de conocimiento, el alumno desarrollará una serie de competencias instrumentales, interpersonales y cognitivas.

En relación a las competencias instrumentales, el alumno aprenderá, por un lado, a obtener el material que considere relevante para extraer la información precisa para resolver el problema, y, por otro, a gestionar el tiempo disponible para dicha labor. Lo anterior producirá el valor de aprender a manejar, en las disciplinas jurídicas, bases de datos, recursos bibliográficos y jurisprudenciales, así como a descartar lo que estime irrelevante.

En relación a las competencias interpersonales, el proyecto tiene el valor de facilitar al alumno el desarrollo de sus facultades de expresión, tanto orales como escritas, el manejo de terminología jurídica y la familiarización con documentos jurídicos reales. Además, se promueve el trabajo en equipo, la conciencia de equipo y la capacidad de asumir el liderazgo.

En lo relativo a las habilidades cognitivas, el valor del proyecto radica en estimular la capacidad de análisis crítico, de tomas de decisiones y de razonamiento sobre las consecuencias de cada una de ellas, así como fomentar la creatividad a la hora de exponer las posibles respuestas.

Un segundo objetivo, secundario, es facilitar un aprendizaje completo de la materia. La actual conformación de los Grados universitarios ha supuesto una reducción temporal de la enseñanza, lo que hace casi imposible ofrecer al alumno una visión de todo el temario de cualquier asignatura. En la medida en que el ABP centra la carga de aprender en el alumno, el profesor al combinar las lecciones magistrales para algunos temas y el ABP para otros temas, puede llegar a cumplir que el alumno adquiera la totalidad de conocimientos de la asignatura.

De forma más específica, en el ámbito de las Ciencias Jurídicas en el que se ha desarrollado esta experiencia, los objetivos concretos se concretan en conocer y dominar la metodología de las Ciencias Jurídicas y técnicas de investigación jurídica, saber aplicar la metodología de las Ciencias Jurídicas a la investigación social y saber emitir reflexiones, juicios e ideas sobre aspectos relativos al ámbito jurídico.

En otras palabras, se ha pretendido que los estudiantes tuviesen que buscar la solución a través de la indagación en la jurisprudencia y en la doctrina referente al asunto del caso práctico que se plantea. A su vez, esto obliga a que las personas integrantes del grupo deban ponerse de acuerdo entre ellas y adopten el criterio o criterios que como grupo de trabajo van a defender ante el público. Esta puesta en común de los diferentes puntos de vista hará que cada integrante, por su parte, se ocupe de buscar información para aportar una solución o expresar su opinión, pero siempre con fundamento en derecho.

2. Metodología empleada en el proyecto

Como marco general para todos los integrantes del proyecto, la metodología para desarrollar el ABP en nuestras enseñanzas jurídica se ha estructurado en tres etapas en las que se han desarrollado una serie de actividades.

La primera etapa previa al inicio del aprendizaje integró tres actividades fundamentales: a) Diseño del problema por parte del profesor, incluyéndose los objetivos de aprendizaje relacionados con el tema y programa de la asignatura o asignaturas; b) Establecimiento de las reglas que regirán el ABP, siendo claras y conocidas por los alumnos desde el inicio; y c) Identificación del momento temporal en el que se va aplicar el ABP y el tiempo que tendrán los alumnos para desarrollarlo.

La segunda etapa en el desarrollo del ABP ha incluido las siguientes actividades: 1. Exposición del problema por el tutor, clarificando los términos del mismo. Los alumnos deben proceder a su lectura y análisis, realizando una lluvia de ideas así como su discusión y categorización, haciendo una lista de lo que conocen y de lo que no, así como otra sobre lo que se necesita para resolver el problema. 2. El alumno formulará una hipótesis, generará una lista de temas a estudiar y buscará la información necesaria para obtener una solución. 3. Orientación por el tutor sobre la pertinencia de los temas a investigar por los alumnos, identificando los temas a abordar individual y grupalmente. 4 El alumno investigará los temas ya seleccionados, obteniendo información y estableciendo posibles soluciones sometidas a un juicio crítico y reflexivo. El tutor orientará la posible necesidad de buscar más información. 5 Presentación de resultados por el alumno y retroalimentación

La tercera etapa posterior a la finalización del ABP ha sido la evaluación del aprendizaje, utilizando tanto la evaluación del profesor.

El plan de trabajo que se propuso fue el siguiente:

- Los profesores integrantes llevarán a cabo un seminario de trabajo para determinar en qué asignaturas se implanta el ABP, qué tipos de problemas se van a plantear, su carácter transversal o no, así como si su resolución será grupal o individual. Los resultados se expondrán en el campus virtual de la asignatura.
- Los profesores integrantes del proyecto realizarán un segundo seminario sobre las reglas de trabajo que han de observar tanto los tutores como los alumnos para desarrollar el ABP, y sobre el momento de implementación del ABP así como una cronología de desarrollo teniendo en cuenta la metodología expuesta. Los resultados se expondrán en el campus virtual de la asignatura.
- Los profesores integrantes del proyecto desarrollarán una tercera sesión de trabajo en la que presentarán los distintos problemas a plantear a los alumnos, procediendo a la reflexión, discusión y posible mejora de los mismos antes de que sean dados a conocer a los alumnos.
- Sobre la base de lo anterior, se procederá a desarrollar el ABP en las asignaturas seleccionadas, siguiendo la metodología expuesta.
- Al finalizar el periodo lectivo, se procederá a evaluar el grado de satisfacción con la utilización del ABP tanto a los profesores como a los alumnos participantes.
- Se realizará una última sesión de trabajo en que los profesores integrantes del proyecto discutirán las conclusiones sobre la implementación del ABP y se formulará un cuestionario de satisfacción para ser cumplimentado por el alumno.

No obstante, este marco metodológico ha sido objeto de adaptación al implementar el ABP, por un lado, en la enseñanza jurídica exclusivamente on line y, por otro lado, en su desarrollo en los Trabajo Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster.

3. Recursos humanos

Para el desarrollo del proyecto se ha contado como principal recurso, la dedicación de los profesores integrantes del proyecto que imparten las asignaturas de mayor relevancia de las que integran la docencia en los distintos Departamentos implicados dentro de las distintas titulaciones que ofertan las Facultades implicadas.

Muchos de los integrantes del proyecto contamos con una dilatada carrera académica y docente, de suerte que la mayoría de los miembros del proyecto son o catedráticos o profesores titulares de universidad o contratados doctores. Además, se han incorporado al proyecto jóvenes profesoras con una ya significativa labor docente. La cualificación docente e investigadora de los miembros del proyecto permite garantizar la correcta implementación del aprendizaje basado en problemas en las enseñanzas jurídicas.

En concreto, se ha destacar que muchos de sus miembros cuentan con una dilatada y acreditada experiencia en materia de innovación docente y en el programa de evaluación Docencia, en el que han participado tanto en cursos pasados como en el presente, obteniendo satisfactorias evaluaciones. El responsable del proyecto ha obtenido dos evaluaciones excelentes y una muy positiva en los últimos años y otros miembros han obtenido evaluaciones excelentes, muy positivas o positivas de su actividad docente.

Se ha de resaltar que algunos de los miembros del proyecto ya han participado durante varias convocatorias en el desarrollo de una clínica jurídica en el ámbito de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, que ha supuesto implementar una metodología educativa parecida a la que ahora se ha aplicado, aunque en ella el profesor dirige y participa en la resolución de la consulta jurídica planteada. Se tiene por tanto una consolidada experiencia en métodos de aprendizaje en los que se hace participar de forma activa a los alumnos.

4. Desarrollo de las actividades

La implementación del ABP de acuerdo a la metodología y plan de trabajo propuesto nos llevó a adoptar una serie de decisiones para su configuración.

En primer lugar, se acordó la implementación del ABP tanto en asignaturas, que podríamos calificar de clásicas (teoría y práctica) de los estudios de grado, como en asignaturas como el Trabajo Fin de Grado. También se acordó su implementación en los Trabajos Fin de Grado

En segundo lugar, se estableció que el ABP se desarrollaría solo en algunas de las asignaturas de los estudios de Grado, abarcando a todas las universidades implicadas, de suerte que se desechó su implementación en todas las asignaturas donde los miembros del proyecto desarrollaban su docencia, primando su implementación en todas las facultades y universidades implicadas por la pertenencia de sus docentes en este proyecto de innovación. Partiendo de la anterior premisa se ha implementado en las siguientes asignaturas:

- Derecho del Trabajo. Grado Derecho. Universidad Complutense Madrid.
- Derecho del Trabajo II. Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad Complutense de Madrid.
- Derecho de la Seguridad Social. Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad Complutense de Madrid.
- Derecho Procesal Laboral. Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad Complutense de Madrid.
- Derecho Financiero y Tributario. Doble Grado Derecho y Ade. Universidad Complutense de Madrid.
- Derecho Comunitario. Grado Derecho. Universidad Complutense Madrid.
- Trabajo Fin de Grado. Grado Derecho. Universidad Complutense Madrid.
- Trabajo Fin de Máster. Máster Acceso Abogacía. Universidad Complutense Madrid.
- Derecho del Trabajo I. Doble Grado Derecho y Ciencias Políticas. Universidad de Valencia.
- Derecho del Trabajo I. Grado Derecho. Universidad de Valencia.
- Derecho Sindical II. Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Cantabria.
- Derecho del Trabajo. Grado Derecho. Universidad Distancia Madrid (UDIMA).
- Derecho Sindical II. Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Vigo.
- Derecho Sindical I. Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Vigo.
- Derecho del Trabajo. Grado Administración y Dirección de Empresas. Universidad Rey Juan Carlos.
- Diritto di Lavoro. Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza. Univesità degli Studi di Perugia.
- Diritto di Lavoro. Corso di laurea triennale in Diritto e amministrazione pubblica. Università degli Studi di Roma "La Sapienza".
- Diritto di Lavoro. Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza. Università degli Studi di Palermo.

- Relazioni industriali comparate. Corso di Laurea Magistrale in Amministrazione, finanza e controllo. Università Ca' Foscari di Venezia

En tercer lugar, se acordó que los problemas planteados no fuesen transversales, implicando a varios profesores de distintas áreas de conocimiento, por considerar que en esta primera experiencia piloto y tratándose de alumnos de grado, el planteamiento de problemas transversales podría añadir un plus de dificultad. No obstante, en alguno de los problemas planteados se abordan, aunque incidentalmente, problemas atinentes a distintas áreas de conocimiento a la del profesor proponente del problema. Así, por ejemplo, en problemas planteados en el área de conocimiento del Derecho del Trabajo se han planteados problemas relativos a las áreas de conocimiento del Derecho Constitucional y del Derecho Administrativo.

Otro aspecto que se concretó es la realización del ABP, por un lado, de forma obligatoria o voluntaria, y, por otro lado, de manera individual o grupal. Se acordó establecer como pauta general su realización voluntaria por parte de los alumnos y en grupos. No obstante, deben efectuarse varias precisiones: a) en una de las asignaturas se implementó de forma obligatoria para los alumnos; b) en otras dos asignaturas se planteó de forma individual o en parejas.

En cuanto a la dimensión de los grupos, de forma orientativa, establecimos un arco de entre 5 y 8 alumnos, dependiendo del número de matriculados en cada asignatura; de suerte que si el grupo es muy numeroso se podrían conformar grupos de 8 alumnos y si son pocos los matriculados de 5.

Finalmente se acordó, en relación a los problemas a plantear, que fuesen uno o varios problemas relacionados con uno o varios temas del programa de las asignaturas, de manera que al implementar el ABP en dichos temas, éstos quedases excluidos del examen del examen teórico, evaluándose mediante la calificación de la resolución del problema planteado, de acuerdo a los criterios de calificación que cada profesor determine en su asignatura. Lo anterior, no excluyó la posibilidad de efectuar un examen práctico consistente en la resolución de otro problema.

En cuanto a la formulación del enunciado se estableció que fuera lo suficientemente extenso para que se planteasen distintas posibilidades a los estudiantes y, en principio, se acordó no establecer, con carácter general, preguntas orientativas al entregar los enunciados. En dos problemas planteados en tres asignaturas sí se establecieron en el enunciado varias preguntas orientativas.

Destacamos aquí el desarrollo de dos experiencias que se apartan de la regla general.

La primera relacionada con el ABP on line, que se desarrolló a través del Aula virtual de la asignatura de "Derecho del Trabajo" en el Grado en Derecho de la UDIMA durante el primer semestre del curso 2018-19. Se configuró como una de las cuatro actividades de evaluación continua que se desarrollaron a lo largo del semestre de carácter obligatorio, conformándose hasta siete grupos de cinco personas cada uno.

Tratándose de una enseñanza on line, se remitió el supuesto planteado a través de un documento pdf en el Aula de Derecho de Trabajo, en ese documento se les informó de

una serie de pasos a seguir: a) Se hizo una primera sesión de Blackboard (BBC) en la que el profesor expuso el tema y resolvió cuantas cuestiones de forma se plantearon. b) Se les indicó que a través del “Foro entre estudiantes” formasen grupos de 5 personas. c) Se les habilitó en el Aula dos actividades en forma de “buzones de entrega” para que pudieran enviar su planteamiento inicial y final (después de la segunda sesión de BBC). e) El planteamiento inicial de cada grupo debía ser enviado a través del buzón del aula habilitado antes de la segunda sesión de Blackboard. f) Se utilizó la actividad de “consulta” del Aula para concretar un día y hora y realizar la segunda sesión de “Blackboard, para que puedan asistir todos los participantes. En esta sesión el profesor actuó de moderador y los distintos grupos tuvieron turnos de palabra con el fin de resolver el supuesto planteado. El profesor como moderador fomentó la interacción entre los estudiantes y entre los estudiantes y el profesor y les guio hacia el planteamiento de soluciones al problema. g) Vez finalizada la sesión de Blackboard nuevamente los distintos grupos de trabajo reflexionaron sobre lo discutido para proceder a realizar la segunda entrega teniendo en cuenta las diferentes hipótesis que se habían planteado.

La segunda, relacionada con la asignatura de Trabajo Fin de Master del Master de Acceso a la Abogacía, los profesores comenzaron seleccionando el problema que debían resolver los estudiantes. Se decidió proponer la elaboración de un informe sobre la viabilidad de un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional y una posterior demanda ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

A continuación, se hizo una reunión con los alumnos implicados, para explicarles que el trabajo consistiría en un informe jurídico, entregarles el enunciado del caso práctico y comunicarles la asignación de tutores. Los tutores celebraron tutorías periódicamente. La primera para explicar la metodología del aprendizaje basado en problemas. Las siguientes para revisar las preguntas que los estudiantes iban formulándose a partir del enunciado y la información que ellos mismos iban obteniendo. Las tutorías también sirvieron para resolver incidencias. Por ejemplo, durante la realización del TFM, el Tribunal Constitucional inadmitió por providencia y sin motivación el recurso de amparo. Los estudiantes tuvieron que analizar cómo influía esa novedad en su informe. Las últimas tutorías se dedicaron a debatir el trabajo presentado por los estudiantes y a las orientaciones sobre la forma del trabajo.

La evaluación se hizo, previa defensa de los Trabajos Fin de Master, ante una comisión compuesta por tres miembros, uno de ellos abogado en ejercicio y sin que pudiera formar parte el tutor.

Posteriormente se ha seguido la misma pauta metodológica para desarrollar el Trabajo Fin de Grado en el Grado en Derecho. La principal diferencia de estas tutorías, en comparación con las de los estudiantes del Trabajo Fin Master, es que ha habido que dedicar mucho más tiempo a explicar cuestiones de metodología (incluido el uso de bases de datos y buscadores bibliográficos, sistema de citas...) e incluso sobre la forma de estructurar y redactar un trabajo.

5. Objetivos alcanzados

Partiendo de los objetivos propuestos debemos señalar que en términos globales la implementación del Aprendizaje Basado en Problemas ha resultado satisfactoria. En la mayoría de las asignaturas los alumnos participantes han aprendido a abordar la resolución de un problema jurídico, partiendo del nulo o escaso conocimiento que poseían del mismo, lo que les ha obligado a interiorizar en su rutina operativa, en primer lugar, a preguntarse por las principales cuestiones que, con relación a un supuesto fáctico, podrían despertar interés o dificultad de solución desde el punto de vista jurídico; en segundo lugar, saber cómo localizar el material básico para dar respuesta a los problemas jurídicos suscitados; en tercer lugar, a introducirse en el aprendizaje y comprensión a nivel básico de la normativa reguladora de las cuestiones planteadas a través de su trabajo individual y grupal; en cuarto lugar, a ser capaces de transmitir al resto de estudiantes los conocimientos adquiridos mediante su exposición en equipo, logrando a su vez otros fines o aspectos positivos: de un lado, aprender a debatir y rebatir argumentos entre aquellos miembros del equipo que también habían realizado la actividad propuesta; de otro lado, aprender a enseñar y ejercer una labor docente a aquellos miembros presentes en la reunión de equipo, pero que no habían realizado previamente la actividad; y finalmente a complementar los conocimientos adquiridos con la puesta en común de todos los equipos y la aportación final de la profesora para aclarar y completar conceptos y criterios jurídicos a tener en cuenta.

El planteamiento de un problema real y, además, tal y como estaban enfocado los enunciados nos ha permitido constatar que los alumnos se mostraron especialmente motivados, consiguiéndose un alto grado de implicación, tanto por aprender cómo debe afrontarse la resolución de un problema jurídico como por encontrar una solución argumentada en Derecho. Se ha observado que los estudiantes han ido evolucionando en la forma de abordar los problemas, a través de un prisma más reflexivo, de manera que formulaban una o varias posibles soluciones al problema. Además se ha constatado que esta especial implicación les ha llevado a realizar un aprendizaje con un alto grado de autonomía, tomando conciencia de la realidad socio-jurídica en la que se van a desenvolver, lo que le ha llevado a reclamar a los profesores profundizar en las cuestiones jurídicas relacionadas con los temas de estudio propuestos en los problemas planteados.

Esta especial implicación, ha llevado a los alumnos participantes de la Universidad de Vigo a proponer al Decanato una actividad más amplia en forma de Seminario en la que pudieron profundizar en la problemática en cuestión, con la presencia de personas expertas a las que pudieron plantear cuestiones de toda índole. Lo que resulta un dato revelador del efecto positivo que esta técnica de aprendizaje puede tener en los alumnos.

Respecto a reforzar el análisis crítico y potenciar el trabajo en equipo, el debate -sin perder la perspectiva jurídica- intragrupos e intergrupos ha resultado, en línea general, muy interesante y fructífero para el proceso de aprendizaje de los alumnos implicados. Se aportaron por los estudiantes argumentos jurídicos y se discutió en torno a una posible solución consensuada dentro del grupo. Además, han aprendido a obtener el material necesario para extraer la información precisa para resolver el problema, y a gestionar el tiempo disponible para dicha labor. Todas estas actividades implicaron que los estudiantes manejaron varias fuentes de estudio y que fueron ellos mismos los que se interesaron por defender la postura o solución que les parecía mejor; defensa que les ha ayudado a mejorar sus facultades de expresión, tanto orales como escritas, el uso de terminología jurídica y la familiarización con documentos jurídicos reales.

La retroalimentación correctiva por parte del profesor sobre las diferentes argumentaciones y soluciones planteadas, ha permitido una interrelación e interacción entre los profesores y los alumnos mucho más cercana, despojando al profesor de la imagen de sujeto alejado del proceso de aprendizaje diario del alumno que sólo acude a clase, da su lección magistral y recibe a los alumnos en tutorías.

Si nos atenemos a los resultados de la encuesta de satisfacción realizada de forma voluntaria por los alumnos, hemos de resaltar que en torno al 92,7% considera que satisfactoria, muy buena o excelente esta técnica de aprendizaje. Debiendo destacarse que un 87,3% de los alumnos consideran que el sistema de aprendizaje utilizado resulta útil para adquirir los conocimientos, competencias y habilidades que demanda la sociedad actual, un 85.5% que el programa promueve las habilidades y aptitudes de reflexión crítica a través de las tareas planteadas y un 90% afirman que el diseño del programa incorpora la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión de la información.

En cuanto al objetivo secundario planteado de facilitar un aprendizaje de toda la materia del programa, hemos de resaltar que el aprendizaje de varios temas del programa a través del ABP, en cuanto ha supuesto que dichos temas deban ser abordados de forma principal mediante la iniciativa del alumno, ha permitido a los profesores centrar su papel activo en el resto del temario, lo que ha supuesto lograr que el alumno tenga una visión global y básica de la asignatura, debido a la coordinación y distribución del papel protagonista en el proceso de aprendizaje entre el profesor y el alumno.

Sin perjuicio de lo dicho, deben apuntarse ciertas debilidades que se han mostrado en la implementación del ABP.

En primer lugar, la implementación de esta técnica de aprendizaje encuentra en el nivel formativo de los alumnos un primer escollo que requiere de una mayor implicación del profesor. Esta debilidad es menor en las asignaturas de los últimos cursos y en los estudios de doble grado.

En segundo lugar, inicialmente los alumnos suelen confundir el ABP con la resolución de un caso práctico; confusión que hemos visto que se acrecienta cuando en el enunciado del problema se les realizan algunas preguntas. De ahí que es conveniente que, inicialmente, no se les plantee ninguna pregunta.

En tercer lugar, aunque no apreciamos diferencias significativas en su implementación individual o colectiva; habiendo optado en la mayoría de las asignaturas por la modalidad colectiva, se observa que los grupos muy numerosos distorsionan el aprendizaje por varios motivos: unos trabajan más que otros, tienen dificultades a la hora de reunirse y trabajar en equipo, etc. Lo que sugiere que los grupos se conformen con un número no superior a cuatro personas. La sugerencia de grupos reducidos o, incluso el desarrollo individualizado, ha sido puesta de relieve por los propios alumnos en sus observaciones en la encuesta realizada.

En cuarto lugar, se ha apreciado también mayor carencia o dificultad en la localización e interpretación de criterios de resolución no dispuestos directamente en la normativa, sino aportados por la doctrina judicial y la jurisprudencia.

6. Anexos

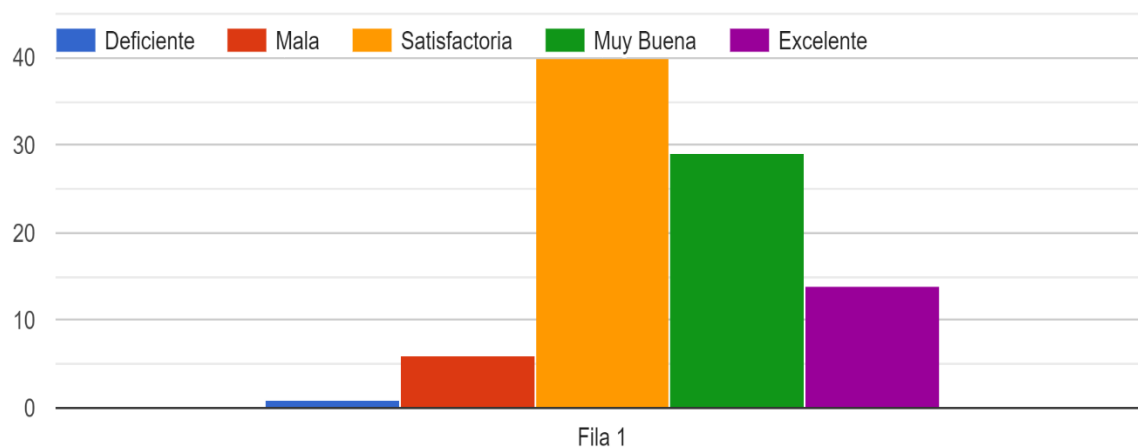
ANEXO I. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN.

La encuesta se configuró como voluntaria y anónima, a través de un formulario on line, en la que han participado 111 alumnos.

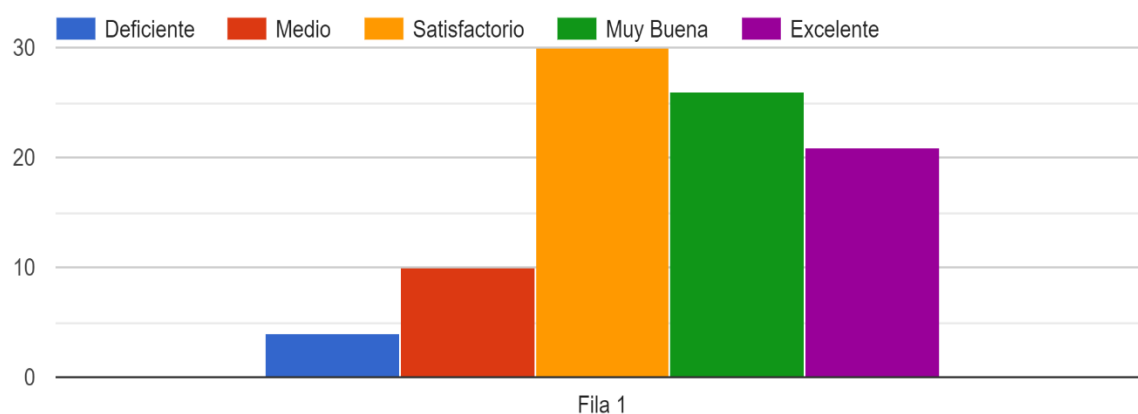
RESULTADOS ENCUESTA SASTISFACCIÓN					
PREGUNTA	DEFICIENTE	MALO	SATISFACTORIO	MUY BUENO	EXCELENTE
	%	%	%	%	%
La información recibida sobre el contenido y desarrollo de la actividad propuesta ha sido adecuada	0,9	5,4	40,5	36,9	16,3
El Aprendizaje Basado en Problemas ha servido para mejorar su formación académica	3,6	9,0	31,5	35,1	20,8
El sistema de aprendizaje utilizado resulta útil para adquirir los conocimientos, competencias y habilidades que demanda la sociedad actual	2,7	12,6	36,9	30,6	17,2
Los contenidos del programa se adecúan a los objetivos establecidos por la guía docente de la asignatura	1,8	6,3	28,8	36,0	27,1
El programa promueve las habilidades y aptitudes de reflexión crítica a través de las tareas planteadas	2,7	11,7	22,5	45,0	18,1
El diseño del programa incorpora la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión de la información	2,7	7,2	36,9	33,3	19,9
El tiempo de dedicación a la actividad propuesta es apropiado	6,3	13,5	34,2	32,4	13,6
Los contenidos del programa resultan interesantes	0,9	2,7	40,6	36,9	18,9
Grado de satisfacción general con el Aprendizaje Basado en Problemas	3,6	3,6	36,0	41,4	15,4

RESULTADOS ENCUESTA SASTISFACCIÓN					
PREGUNTA	DEFICIENTE	MALO	SATISFACTORIO	MUY BUENO	EXCELENTE
La información recibida sobre el contenido y desarrollo de la actividad propuesta ha sido adecuada	1	6	45	41	18
El Aprendizaje Basado en Problemas ha servido para mejorar su formación académica	4	10	35	39	23
El sistema de aprendizaje utilizado resulta útil para adquirir los conocimientos, competencias y habilidades que demanda la sociedad actual	3	14	41	34	19
Los contenidos del programa se adecúan a los objetivos establecidos por la guía docente de la asignatura	2	7	32	40	30
El programa promueve las habilidades y aptitudes de reflexión crítica a través de las tareas planteadas	3	13	25	50	20
El diseño del programa incorpora la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión de la información	3	8	41	37	22
El tiempo de dedicación a la actividad propuesta es apropiado	7	15	38	36	15
Los contenidos del programa resultan interesantes	1	3	45	41	21
Grado de satisfacción general con el Aprendizaje Basado en Problemas	4	4	40	46	17

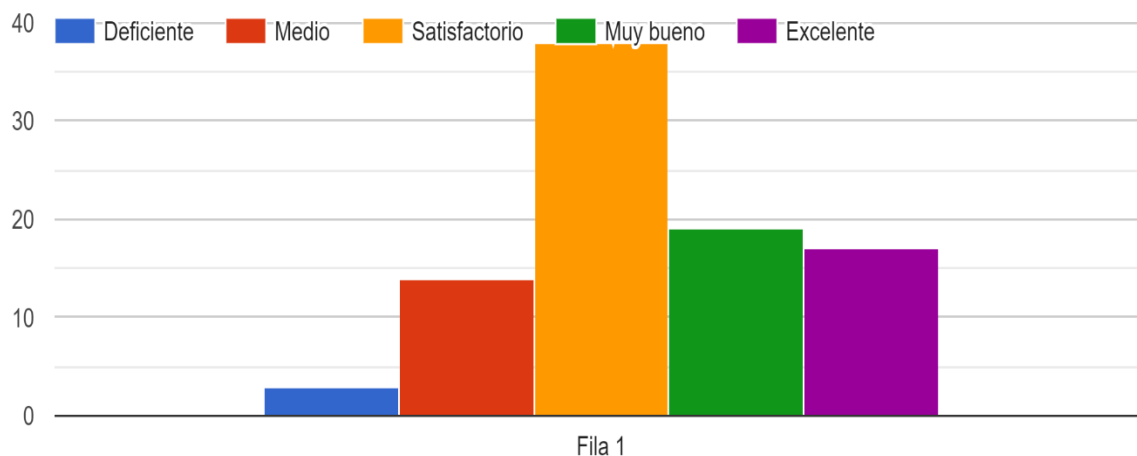
1. La información recibida sobre el contenido y desarrollo de la actividad propuesta ha sido adecuada



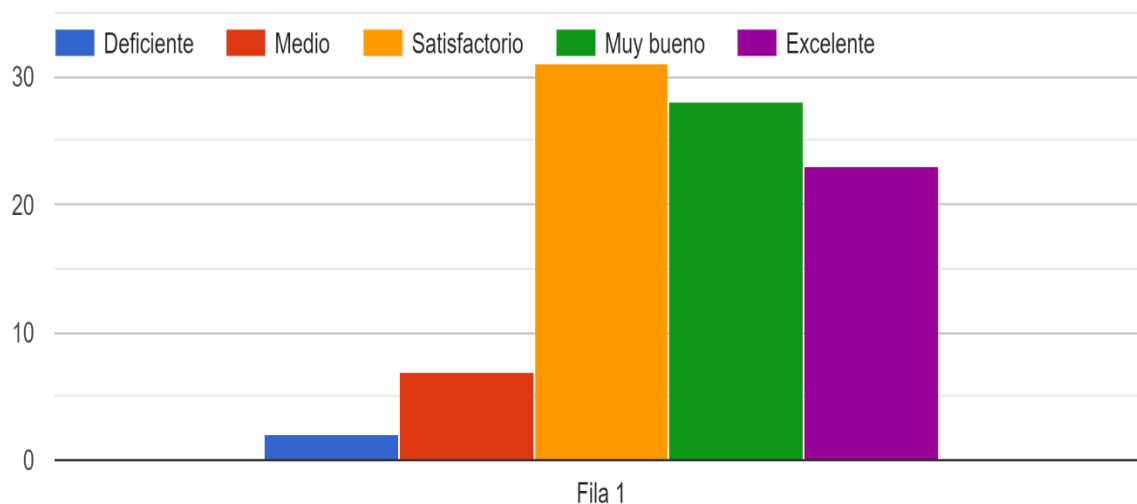
2. El Aprendizaje Basado en Problemas ha servido para mejorar su formación académica



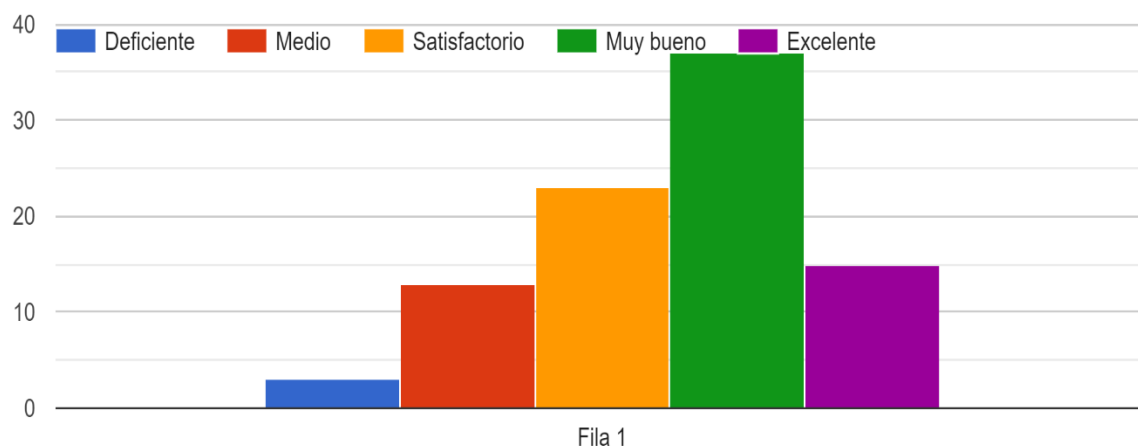
3. El sistema de aprendizaje utilizado resulta útil para adquirir los conocimientos, competencias y habilidades que demanda la sociedad actual



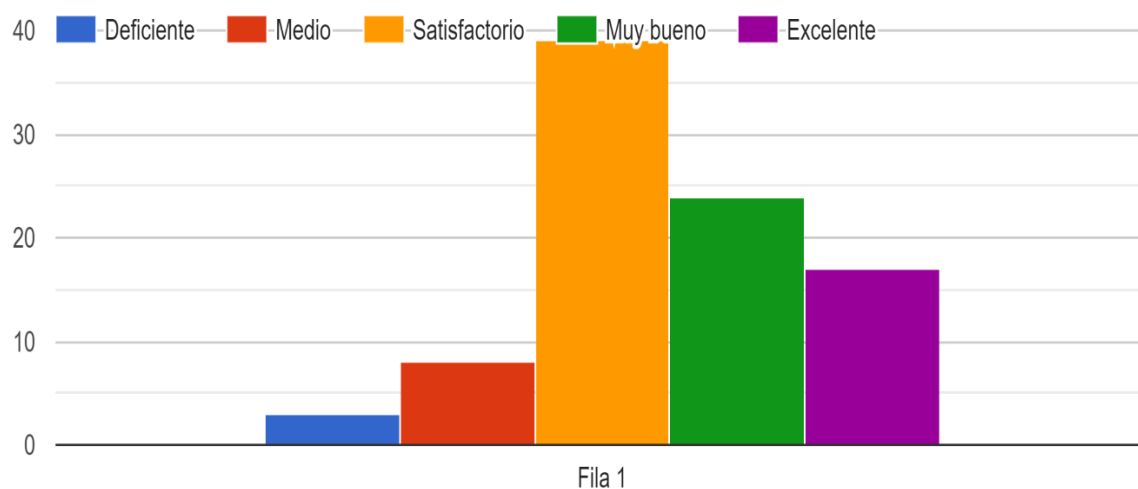
4. Los contenidos del programa se adecúan a los objetivos establecidos por la guía docente de la asignatura



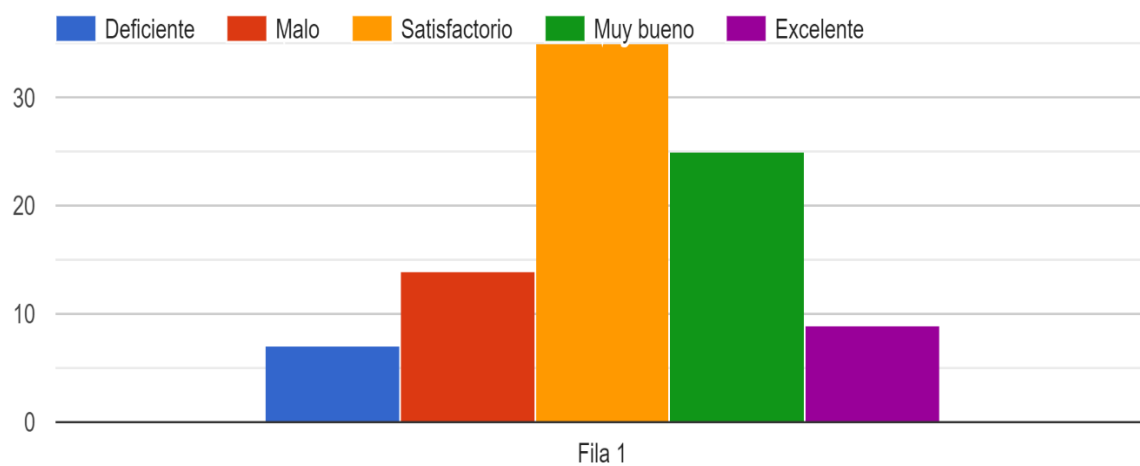
5. El programa promueve las habilidades y aptitudes de reflexión crítica a través de las tareas planteadas



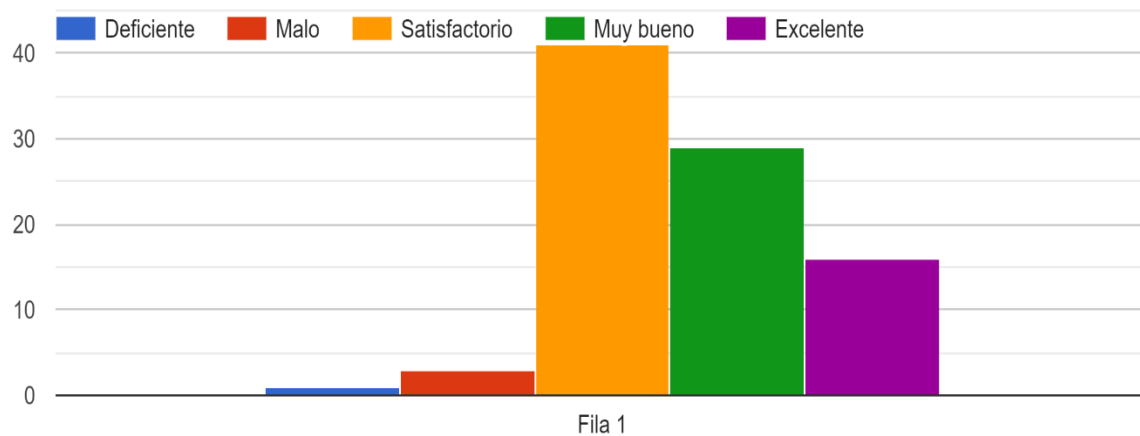
6. El diseño del programa incorpora la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión de la información



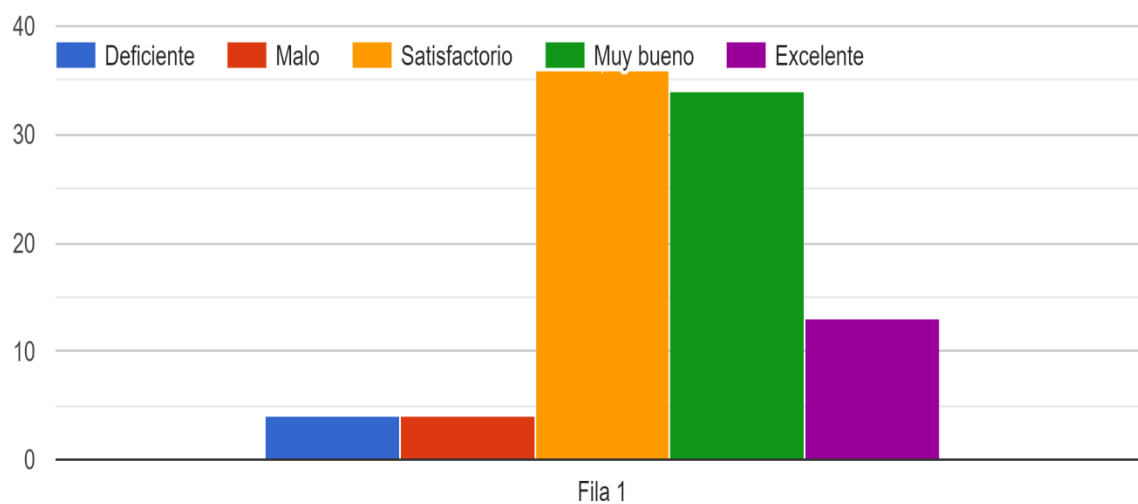
7. El tiempo de dedicación a la actividad propuesta es apropiado



8. Los contenidos del Aprendizaje Basado en Problemas resultan interesantes



9. Grado de satisfacción general con el Aprendizaje Basado en Problemas



ANEXO II. OBSERVACIONES DE LOS ALUMNOS

En general, la enseñanza me ha parecido correcta
Sin embargo, trabajar en grupos tan grandes es malo para la coordinación de los mismos. Dado que la dedicación para dedicárselo al aprendizaje basado en problemas se alarga mucho en el tiempo. No todo el mundo puede coordinarse para quedar y siempre hay personas que no trabajan por igual.
Este sistema me parece muy bueno, pero propondría que los grupos fueran más pequeños para aumentar la coordinación y reducir el tiempo de dedicación.
Estructurar mejor las clases prácticas, mas interactivas y dinámicas
Teniendo en cuenta que es un trabajo grupal y que puede dar lugar a muchas opiniones diferenciadas que requieren de reflexión, a lo mejor, algo más de tiempo o un supuesto menos estaría bien.
Propongo que, en lugar de realizar preguntas sobre los temas, los alumnos reflexionen y profundicen sobre dichos temas al completo para que el aprendizaje sea mayor y aumente la búsqueda de información y el grado de reflexión sobre otros posibles asuntos que no se preguntan. Esto es para que no se centren solo en las preguntas que se plantean de cada tema, ya que considero que el nivel de aprendizaje así es menor porque requiere menos esfuerzo.
A parte, resulta un poco incongruente proponer 4 casos prácticos para resolver en tiempo de poco más de una hora, a la vez que se espera que "pensemos" y que "razonemos", más aun teniendo en cuenta que el volumen de los grupos es grande y entre varias personas es más difícil llegar a una conclusión única.
Por último, debería tenerse en cuenta, si se tiene algo de empatía por el alumnado, que estos casos prácticos deberían hacerse a mitad de semestre, y no al final del mismo coincidiendo con fechas donde todo el alumnado está ya preparando los exámenes finales; esto, habida cuenta que por parte de otras asignaturas también se nos están proponiendo actividades similares en estas fechas.
En todo caso, considero que es una buena idea, y que nuestro aprendizaje debería estar basado (en todas las ramas) en este tipo de prácticas, aunque con los matices antes señalados.
El contenido de las actividades prácticas podría subirse al campus con mayor antelación para que aquellas personas que desarrollen otras actividades por la tarde tengo la oportunidad de trabajárselas bien.
Habría que hacer mejor el seguimiento de la actividad, ya que en muchos grupos hay alumnos que no han hecho nada y otro que se han sobrecargado de trabajo.
Las horas de dedicación a la asignatura son elevados. No es tanto una crítica a la metodología empleada, sino al marco educativo en el que se enmarca. Ha resultado muy satisfactorio, pero hubiese resultado imposible implicarse en la materia si en el resto de las asignaturas del cuatrimestre nos hubiesen exigido al mismo nivel.
Potenciar, de alguna manera, la participación del alumno en las clases prácticas, que suele ser muy poca.
Prácticas basadas en refuerzos positivos creativos (más que el único fin de obtener una buena nota de prácticas) para mayor motivación del alumnado, o más consensuales en contra del trabajo autónomo (que quizás el alumno lo percibe más como una "obligación tediosa" con el fin de llegar a esa nota)
Desde mi particular punto de vista siempre he prestado mayor atención (o retenido más conocimientos) en prácticas cuando se utilizan más sentidos, no sólo llevar el trabajo hecho y exponerlo.
Personalmente me gustaría resaltar que en varias ocasiones hicimos grupos para realizar las prácticas y resolverlas en clase exponiéndolas y pienso que deberíamos realizar ese tipo de prácticas todas las semanas, es una propuesta muy acertada
Clases más prácticas, encaminadas a la vida laboral que nos espera fuera con más visitas a juicios. Por lo general, muy buenas clases.
Disponibilidad de ordenadores propiedad de la universidad para usarlos en clase por parte del alumnado.

Plantear mayores casos y mayores debates de manera que los alumnos desarrollen más actitudes sociales y sepan resolver problemas para poder ganar esa confianza a la hora de su futuro profesional.

Es una asignatura muy completa para complementar el trabajo, pero habría que desarrollarla aún mas

Hacen falta más problemas reales

Por mi experiencia, la asignatura y las habilidades se adquieren de mejor forma mediante aplicaciones prácticas o casos reales o irreales para aplicar a la teoría, por tanto, para mejorar pondría un aprendizaje más enfocado a casos prácticos en lugar de tanta teoría.

Avisar con más antelación de las prácticas para que puedan prepararse con más detenimiento.

Hacerlos por temas y corregirlos al acabar los temas.

ANEXO III. ENUNCIADOS DE LOS PROBLEMAS.

Se exponen algunos de los problemas planteados a los alumnos.

A) PROBLEMA Nº 1

Por la representación legal de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) se presentó demanda de tutela de derechos fundamentales de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia con los siguientes pronunciamientos:

a) Declaración de la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en denegar el nombramiento de D. Jesús como delegado sindical de la CUT.

B) Condena a la empresa Prosegur, S.A. a estar y pasar por la declaración anterior, ordenando el cese inmediato del comportamiento antisindical y a la reposición de la situación al momento anterior a la citada conducta.

Y c) Se condene a la empresa Prosegur, S.A. a abonar al sindicato CUT la cantidad de 6.250 euros, en concepto de indemnización por daños morales.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Con fecha 4 de enero de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la que consta el siguiente fallo:

Que estimando la demanda formulada por la CUT, contra la empresa Prosegur S.A. declaramos la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en negarle el nombramiento de D. Jesús como Delegado Sindical de la actora, y condenamos a la demandada a cesar de manera inmediata en dicho comportamiento antisindical, reponiendo en la situación previa dicha conducta, con abono de la cantidad de 6250 € en concepto de indemnización por daños y perjuicios.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

PRIMERO. - En la demandada, Prosegur S.A. y en la provincia de A Coruña existe un Comité de Empresa compuesto por 9 miembros, para un censo de 214 trabajadores de los que dos pertenecen a USO, dos a MST, dos a USTG, uno a CUT, uno a UGT, y uno a CCOO. La CUT obtuvo 27 votos en las últimas elecciones, de un total de 189 votos válidos (hecho conforme). En fecha 26 de octubre de 2016, el Secretario Comarcal de la Federación de Servicios de la CUT en Santiago de Compostela, envió escrito a la demandada comunicándole el acuerdo de los afiliados de la CUT en la empresa de constituir la Sección Sindical de la CUT designándose a D. Jesús como Delegado Sindical en la empresa para la provincia de A Coruña. A este escrito contesta la empresa el día 3 de noviembre, rechazando dicho nombramiento y la condición de Delegado Sindical del citado, al no tener la empresa más de 250 trabajadores en la Delegación de A Coruña.

SEGUNDO. - La Central Sindical demandante, ostenta la calificación de sindicato más representativo en la Comunidad Gallega y representación en el Comité de empresa.

TERCERO. - El 6 de octubre de 2016 se celebraron elecciones a representantes de los trabajadores en las que consta como centro de trabajo la Provincia de A Coruña con un censo de 214 trabajadores.

B) PROBLEMA Nº 2

D. Jesús, viene prestando servicios en para la entidad CER y del Mediterráneo, S.A., en virtud de contratos temporales, el último desde el 1 de agosto de 2.016, con la categoría profesional "grupo IV" y por lo que percibe un salario mensual con inclusión de parte proporcional de pagas extras a razón de 1.340,06 euros brutos.

D. Jesús prestó servicios en los siguientes períodos, entre el 1 de febrero de 2.013, y el 31 de enero de 2.014, en virtud de diversos contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción, (01-02-13 al 28-02-13; 1-03-13 al 19-04-13; 20-04-13 al 31-05-13; 1-06-13 al 30-06-13; 1-07-13 al 31-07-13; 1-08-13 al 31-08-13; 1-09-13 al 30-09-13; 1-10-13 al 31-10-13; 1-11-13 al 30-11-13; 1-12-13 al 31-01-14), que se definen en su cláusula sexta. El 31 de enero de 2.014, al cesar se le entregó el finiquito que incluía indemnización por fin de contrato a razón de 72,77 euros.

Nuevamente desde el 1 de agosto de 2.014 al 31 de julio de 2.015, en virtud de diversos contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción, que se definen en su cláusula sexta (01-08-14 al 1-09-14; 2-09-14 al 1-11-14; 2-11-14 al 12-01-15; 13-01-15 al 7-04-15; 8-04-15 al 31-07-15).

Y el último período desde el 10 de junio hasta el 25 de septiembre de 2.016, en virtud de dos contratos temporales: 10-06-16 al 31-07-16, y del 1-08-16 al 25-09-16, igualmente eventuales por circunstancias de la producción, cuyos objetos se definen en la cláusula sexta, "la entrada de pedidos especiales desde la plataforma logística de Guadalajara para la preparación del almacén de CER Noroeste y del Mediterráneo en Lalín para hacer frente al incremento en el volumen de pedidos procedentes de las oficinas de farmacia, motivados por la captación de nuevos clientes en la zona de influencia del almacén y el aumento de población en la zona de Galicia en época estival, género que hay que recepcionar, repasar, dar entrada y ubicar dentro del almacén para su posterior distribución siendo necesario reforzar especialmente el tramo horario de puesta de pedidos además de la publicación vía web del catálogo de promociones para el próximo mes, y las campañas de televentas que desde el call center se hacen a las oficinas de farmacia de los productos de los laboratorios". El 25 de septiembre de 2.016, al cesar se le entregó finiquito que incluían indemnización por fin de contrato a razón de 10,42 euros.

En el centro de trabajo de la entidad CER Noroeste y del Mediterráneo, S.A., sito en Lalín, se convocó proceso electoral el 21 de junio de 2.016, por el sindicato C.I.G., constituyéndose la mesa electoral, el 12 de septiembre de 2.016, de la que formaban parte como vocales D. Jesús, y D. Angelina, y siendo presidente D. Victorio.

Por el Sindicato Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), se formuló impugnación de la decisión de la mesa electoral denegando la posibilidad de presentar candidatura, el 16 de septiembre de 2.016, dictándose Laudo Arbitral el 26 de septiembre de 2.016, desestimando su impugnación, que ha sido objeto de procedimiento judicial, Autos nº 916/2016, ante el Juzgado de lo Social nº 2 de A Coruña.

El día 6 de octubre de 2.016, D. Jesús acude a su centro de trabajo donde mantiene una conservación con quien era su superior inmediato D. Alonso, que graba, y cuyo tenor literal consta transcrito - documento nº 6 parte actora-.

D. Jesús, remite el 25 de noviembre de 2.016, comunicación órgano normativo de cumplimiento del Código de Conducta de Grupo CER. El trabajador no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de delegada de personal ni miembro de comité de empresa, ni representante sindical. Con fecha 31 de octubre de 2.016, se celebró acto de conciliación previa ante el SMAC, previa papeleta presentada el 10 de octubre de 2.016, con el resultado de intentado sin avenencia.

C) PROBLEMA Nº 3

Hace unos meses el Hotel Magaluz decidió suscribir un contrato con la empresa de catering “Rico y Sabroso” para la prestación del servicio de restauración en el hotel. El catering “Rico y Sabroso” se compromete, a cambio de un precio de 8000 euros al mes, a prestar en el establecimiento los servicios de catering para los banquetes, cenas y comidas de grupo; restauración a la carta; room service, cafetería y comidas del personal del hotel.

El contrato entre el hotel y el catering se formalizó el día 1 de diciembre de 2017 por un año de duración. Para desarrollar esta actividad en el hotel, “Rico y Sabroso” destina a cinco de sus empleados para que desarrollen dicha labor a razón de 8 horas diarias cada uno de ellos, durante siete días a la semana. Los trabajadores de “Rico y Sabroso” reciben instrucciones, documentación y formación específica por parte de su empresa; además llevan distintivos que los identifican perfectamente como empleados de aquella.

Una vez en las dependencias del Hotel Magaluz, la organización del trabajo de las personas enviadas por “Rico y Sabroso” la efectúa uno de estos trabajadores (que es encargado, supervisor y responsable de que el servicio contratado se realice correctamente), coordinándose para ello con la gobernanta del establecimiento.

Por razones de practicidad, al final es el Hotel Magaluz el que proporciona los equipos y útiles de trabajo, si bien a cambio de una rebaja en el precio final con “Rico y Sabroso”, siendo ahora el precio de 7000 euros mensuales.

Antes del inicio de la contrata el Hotel Magaluz solicitó una certificación por descubrimientos a la TGSS que la expidió en plazo y que fue negativa.

“Rico y Sabroso” ha sostenido que su actividad constituye un supuesto de contratación de servicios entre empresas regulado en el art. 42 del ET (contratas y subcontratas de obras o servicios), no una cesión ilegal de mano de obra, pues:

- El objeto de los contratos suscritos con las empresas clientes consiste en la prestación de un servicio concreto perfectamente identificado;
- Cuenta con una actividad propia, independiente de la de sus clientes;
- Ejerce las funciones básicas inherentes a la condición de empresario: contratación, formalización de altas y bajas, retribución por los servicios prestados, etc.;

El Hotel Magaluz se encuentra sobre la mesa con la siguiente situación:

Uno de los trabajadores de “Rico y Sabroso” destinado a prestar servicios en el Hotel Magaluz durante el periodo de vigencia de la contrata ha sido despedido de manera improcedente. “Rico y Sabroso” ha rescindido su contrato de trabajo el 30 de julio de 2018, último día de prestación efectiva de servicios por parte del trabajador, pero, a pesar de

reconocerle tal derecho, no le ha abonado la correspondiente indemnización.

Además, este trabajador, quién comenzó a prestar servicios para “Rico y Sabroso” el 1 de febrero de 2015, no había sido dado de alta en la Seguridad Social ni la empresa había cotizado por él hasta la fecha del despido.

Asimismo, se da la circunstancia de que este trabajador se encontró en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes durante el periodo comprendido entre los días 1 de mayo y 30 de junio de 2018.

Como experto en la materia y argumentando siempre jurídicamente y con el suficiente detalle reflexiona sobre las siguientes cuestiones:

1. Consideras que la actividad de catering “Rico y Sabroso” puede tener cabida en el campo de las contratas o subcontratas de obra o servicio o, por el contrario, corresponde entender que es constitutiva de cesión ilegal de trabajadores.?
2. A la vista de las circunstancias, ¿podría llegar a derivarse algún tipo de responsabilidad para el Hotel Magaluz?

D) PROBLEMA Nº 4

La dirección del Hotel Bonavista, ubicado en Gandía, requiere su asesoramiento respecto a las siguientes decisiones que está pensando adoptar en la empresa.

1) De un lado, ha decidido que la atención a los clientes respecto a las reservas que se efectúen por vía telefónica y on line será encargada a un nuevo trabajador, que prestará este servicio desde su casa mediante el desvío de llamadas y el acceso a la intranet del hotel, asumiendo el hotel los costes de la conexión.

La empresa tiene intención de fijar al nuevo trabajador los horarios y criterios de atención, así como las instrucciones de gestión de las reservas. No obstante, dado que no podrá efectuar un control presencial sobre su trabajo, se plantea si el régimen que rija su contratación ha de ser laboral y si en tal caso implica exigencias o previsiones específicas, o si, por el contrario, podrá entender que es un trabajador autónomo y no asumir sus cotizaciones de Seguridad Social.

2) De otro lado, dado que la última remodelación del hotel ha supuesto una reducción del espacio y disponibilidad de sus oficinas, también ha pensado adoptar otra decisión, en este caso relativa al personal del departamento de administración y contabilidad. Dicho departamento está formado por un total de tres trabajadores, actualmente vinculados mediante contrato indefinido ordinario a jornada completa, con prestación efectiva de servicios en las oficinas ubicadas en la propia sede del hotel. Respecto a dos de estos trabajadores, la empresa ha decidido que, a partir del mes de junio, pasen a prestar servicios del siguiente modo: los lunes y martes, en las dependencias del hotel; y de miércoles a viernes, fuera de dichas instalaciones, donde los trabajadores decidan, si bien, conectados telemáticamente durante el horario de trabajo.

La dirección del hotel entiende que es una decisión que puede imponer a estos dos trabajadores en virtud de su poder de dirección. Asimismo, cree que, dado que va a permitir a los trabajadores ahorrar los costes y molestias que ocasiona el desplazamiento al hotel, podrá reducir su salario base en un 5%, en la medida en que la cuantía resultante seguiría siendo superior a la fijada en el convenio colectivo aplicable.

3) Finalmente, a fin de atraer más clientela, el hotel ha decidido que, durante los próximos

meses de verano, amenizará las veladas en su terraza mediante la contratación de la “Orquesta Resso”, muy conocida en la zona. Esta orquesta está integrada por cinco componentes, entre los que se encuentra Fernando T., el batería, que es con quien la dirección del hotel ha negociado el contrato. En este contrato se ha acordado que, a cambio de una determinada retribución, esta orquesta interpretará música y canciones conforme al horario y directrices que en cuanto a repertorio y relación con los clientes establezca el hotel.

En este caso, la dirección del hotel tampoco tiene claro si habría de sujetarse o no al régimen de la contratación laboral y si, en caso afirmativo, habría de suscribir un contrato de trabajo con cada uno de los miembros de la orquesta, si habría de abonarles individualmente su retribución y si, en caso de no gustarle alguno de los componentes de la orquesta, podría decidir unilateralmente su expulsión.

E) PROBLEMA Nº 5

El nuevo Gobierno de Pedro Sánchez quiere incrementar significativamente determinados gastos sociales. Este motivo explica que el Director General del Tesoro y Política Financiera haya autorizado una emisión de valores de deuda pública por valor de 4.320 millones de euros en septiembre de 2018. La oposición parlamentaria considera que esta emisión es contraria a lo establecido en el artículo 135 de la Constitución al prescindir completamente del procedimiento de emisión de deuda pública y no respetar el principio de reserva de ley.

Este incremento del gasto para atender demandas sociales quiere ser emulada por numerosos Ayuntamientos que tienen una situación financiera delicada. Con ese mismo objetivo, el alcalde del municipio de Igualada del Campo, aprobó una emisión pública de deuda a diez meses por valor de 1.900.000,00 euros para sufragar una inversión de desarrollo urbanístico. Este desarrollo permitiría mitigar el hacinamiento al que se encuentran sometidos sus habitantes en el asentamiento de “El Encinar”. La oposición municipal centró la crítica jurídica, al margen de la política, en la improcedencia del instrumento para supuestos de inversión y, además, indicaron al alcalde la necesidad de una autorización previa del Ministerio de Economía para supuestos de emisión de deuda.

El alcalde de otro municipio del norte de España, Demués de la Sierra, estaba igualmente deseando incrementar su nivel de ingresos para atender necesidades de su municipio. Sin embargo, él consideró oportuno prescindir de operaciones de endeudamiento y centrar su esfuerzo en medidas de carácter tributario y determinadas operaciones inmobiliarias. En primer lugar, el alcalde de dicho municipio consideró la enajenación de dos naves industriales y un terreno no afecto a un uso público situados en un polígono industrial de la localidad. Con los réditos de esa operación pretende satisfacer la deuda contraída en los últimos cuatro meses con una conocida compañía suministradora de gas y electricidad y, asimismo, hacer frente a las dos últimas nóminas de los trabajadores del consistorio. Con el excedente de esta operación, una vez satisfechos los mencionados gastos, se construiría un edificio de oficinas de titularidad municipal con el objeto de arrendarlo y generar una nueva fuente de ingresos para la localidad.

Como con la mencionada medida no va a lograr todos los ingresos que pretende, el Alcalde de Demués de la Sierra quiere crear un impuesto por el uso de ventanas en línea de

fachada de los establecimientos que venden sus productos hacia la vía pública. La indignación se ha apoderado del propietario del Restaurante “La Santina”, un conocido restaurante especializado en la venta de hamburguesas y comida rápida para llevar o “take away”, ya que considera que él ya pagó al Ayuntamiento cuando se realizó la obra de la ventana-dispensadora. Sin embargo, el alcalde considera que la medida no se relaciona en modo alguno con la obra de la ventana y, además, que encuentra su justificación en las largas colas que origina este tipo de instalaciones en las calles aledañas y en el notable incremento de las ventas por parte de estos establecimientos. Para calmar el ánimo del propietario de “La Santina”, el Ayuntamiento de Demués de la Sierra se ha planteado la posibilidad de establecer dos impuestos adicionales a todos aquellos establecimientos que dispongan de escaparates de más de dos metros de ancho así como a todas las entidades bancarias que dispongan de cajeros automáticos en línea de fachada hacia la vía pública.

Finalmente, en el citado municipio norteño de Demués de la Sierra, el Grupo político que se encuentra en la oposición, ha planteado dos medidas importantes que el Ayuntamiento va a aprobar. La primera, es el incremento del precio, tanto de la guardería municipal (que se va a incrementar en un 100% atendiendo al relevante beneficio que obtienen las guarderías privadas instaladas en el municipio), como de la única piscina existente en el municipio y que es de titularidad del ayuntamiento (que se va a incrementar en un 150 %).

La segunda medida es la de aplanar y asfaltar un camino rural muy transitado y que se encuentra en una pedanía del término municipal de Demués de la Sierra. El Ayuntamiento va a establecer un tributo que solo deberían satisfacer los propietarios de las fincas linderas con dicho camino. El Ayuntamiento sufragaría el 15 % de la obra y los propietarios el resto, en función del número de vehículos automóviles de su propiedad, en el entendimiento de que cuantos más vehículos se posean, más se beneficiarán de las obras realizadas. Los porcentajes se han establecido sin atención a ningún tipo de criterio sobre el especial interés de esos vecinos que tiene que sufragar gran parte de la obra.

F) PROBLEMA Nº 6

Norman Fuster es socio único y administrador de la empresa de arquitectura “Estudio 4”, dedicada a la realización de obras de interiorismo y equipamiento de interiores para museos y exposiciones artísticas. El Sr. Fuster, que se encuentra voluntariamente acogido al sistema de recepción de notificaciones por vía electrónica de la Agencia Tributaria, recibió en su dirección electrónica habilitada el 13 de julio de X-2 una notificación de la Inspección de los Tributos en la que se le comunicó el inicio de un procedimiento de inspección en relación con su situación tributaria en X-7 que presentó tardíamente el 20 de octubre de X-6, informándosele en la referida comunicación de inicio de que el plazo de duración de las actuaciones de comprobación sería de 18 meses. Las actuaciones inspectoras se extendían al IRPF y al IVA por los periodos impositivos o de declaración comprendidos en el año X-7. En la comunicación de inicio, se le emplazaba a comparecer el día 3 de septiembre de X-2, pero el Sr. Fuster se presenta el día 7 de septiembre, alegando problemas de salud.

El actuario tenía conocimiento de que el Sr. Fuster no había declarado en su IRPF algunos servicios que había prestado por su cuenta a una entidad mercantil, a la que requirió el 2 de octubre de X-2 para que aporte las facturas por estos servicios. Sin embargo, esta entidad mercantil rechaza la petición del actuario alegando que ha prescrito el derecho a

guardar la contabilidad del ejercicio X-6, por cuanto el Impuesto sobre Sociedades del ejercicio debería entenderse prescrito.

Con fecha 16 de enero de X, la Administración puso a disposición del Sr. Fuster en su dirección electrónica habilitada el Acuerdo de liquidación correspondiente al IVA de X-7. Con fecha 18 de enero de X se puso a disposición del referido señor en su dirección electrónica habilitada el Acuerdo de liquidación correspondiente al IRPF de X-7. Ambos Acuerdos de liquidación fueron recibidos, mediante la apertura de las notificaciones electrónicas correspondientes, el 20 de enero de X.

Por otra parte, en la sede de su empresa se recibe el día 21 de febrero de X-2 la comunicación de inicio de actuaciones inspectoras por el Impuesto de Sociedades de X-6 y X-5 y por todos los tributos no prescritos de los que resulte obligado.

Al comienzo de las actuaciones inspectoras, la Inspección solicitó también copia en soporte informático de la contabilidad de la compañía o que se le facilitara el acceso a los sistemas informáticos de la compañía para poder examinar desde las propias oficinas públicas esa contabilidad.

En el curso de las actuaciones, la Inspección requirió también la relación de cuentas bancarias afectas a la actividad y el movimiento de las citadas cuentas, con la advertencia de que la desatención del requerimiento podría ser sancionada, según lo dispuesto en el art. 203 de la LGT. La compañía facilitó la copia pedida con respecto al ejercicio X-6, pero puso de manifiesto que no le era posible facilitar dicha documentación por el momento con respecto al ejercicio X-5, lo que finalmente hizo el 20 de septiembre de X-2.

Con respecto a este ejercicio X-5, la actuación inspectora se centró en comprobar si la empresa había acreditado de modo suficiente el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para la deducción efectiva, en el ejercicio X-5, de los gastos en que se había incurrido en el ejercicio de X-10 por actividades de innovación tecnológica. En concreto, la empresa se había practicado en el ejercicio X-5 la deducción del 12% por gastos en actividades de innovación tecnológica contemplada en el art. 35 de la LIS, por los gastos en que había incurrido en el ejercicio X-10, para la creación de un primer prototipo de vitrina para la exposición de piezas arqueológicas en Museos y Exposiciones artísticas. A tal efecto, la Inspección requiere a la

empresa la justificación documental de los gastos incurridos por ese concepto en el año X-10. El director financiero de la empresa advierte al Sr. Fuster de que en realidad el ejercicio X-10 se encuentra ya prescrito en el momento en que se practican las actuaciones inspectoras, por lo que podrían rehusar la aportación de dicha documentación, pero el Sr. Fuster opta por su aportación.

No obstante, el inspector actuario decide regularizar el ejercicio X-5 por entender que las facturas aportadas en relación con la práctica de esta deducción no justificaban de modo suficiente los gastos en que se decía haber incurrido por los trabajos y servicios pagados para la realización de la vitrina, por lo que no resultaba procedente la aplicación de la pretendida deducción por gastos de innovación tecnológica.

Como resultado de las actuaciones inspectoras, el 14 de agosto de X-1 la Inspección

levanta dos actas: un acta, que se firma en conformidad, respecto del IS de X-6 y un acta, que se firma en disconformidad, respecto del IS de X-5. El 16 de septiembre de X-1 se dicta la liquidación derivada del acta de disconformidad y es notificada a la empresa al día siguiente.

El 16 de octubre de X-1, la entidad decidió recurrir en reposición la liquidación derivada del acta de conformidad, solicitando además la suspensión de la ejecución y pago de la referida liquidación sin necesidad de aportar garantías, al atravesar la compañía dificultades de tesorería que le impedían abonar la citada liquidación u obtener avales bancarios que garantizaran la misma.

El año X es 2016. Cuando se indica X con un menos a su derecha ("-") y una cifra significa que es un año anterior. Por lo tanto, X-1 sería 2015, X-2 sería 2014 y así sucesivamente. Por otro lado, cuando se indica X con un signo positivo a su derecha ("+") significa que es un año posterior. Por lo tanto, X+1 sería 2017, X+2 sería 2018 y así sucesivamente.

A efectos de este caso, entienda que el ejercicio económico de esta entidad coincide con el año natural y que la fecha de finalización del plazo para liquidar el IRPF es el 30 de junio del año siguiente al de su devengo.

G) PROBLEMA Nº 7

Pedro Pérez quiere crear una empresa, concretamente un hotel de 3 estrellas, ubicado en localidad de Las Rozas en Madrid. La idea es que sea un hotel de 60 habitaciones, con servicio de desayuno buffet y cafetería, un pequeño gimnasio y servicio de guía turístico. Lo que más le preocupa a Pedro es el tema de la plantilla de trabajadores. Un colega del sector le ha dicho que cuantos más trabajadores tenga contratados en plantilla mayores son las obligaciones laborales, de Seguridad Social y en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Él considera que una de las áreas de actividad más importantes del hotel, la que le puede dar mayor valor añadido, es la recepción, por lo que entiende que el mayor esfuerzo a la hora de contratar debe centrarse en esta actividad. Le gustaría tener en Recepción al menos a 6 personas, para que trabajen en tres turnos de mañana, tarde y noche. Podría reforzarse la recepción con algún estudiante que quiera aprender y que esté dispuesto a prestar servicios de forma gratuita. En cualquier caso, sabe que hay ya algunos hoteles que tienen mecanizada, con robots, algunas de las tareas propias de recepción como el check-in y check-out y le gustaría valorar esta posibilidad con vistas a evitar un exceso de personal de recepción. También necesitará para la Administración del hotel al menos un contable y un jurista para llevar toda la gestión de personal, fiscal y contable. En el área de Conserjería podría cubrirse con 4 conserjes-porteros, que tendrían que trabajar en turnos de mañana y tarde. Por tanto, el personal de Recepción, Administración y Conserjería serían personal propio del hotel. La duda que tiene Pedro es si podría contratarlos primero como temporales y luego hacerlos fijos en la medida en que se vaya consolidando el negocio. Sin embargo, no quiere invertir en plantilla ni en gestión empresarial en lo que se refiere al servicio de desayuno-buffet y cafetería, servicios de limpieza de habitaciones, lavandería, mantenimiento de instalaciones, gimnasio, y servicio de guía turístico. En relación con todos estos servicios su idea es proporcionar las instalaciones, pero externalizar la actividad laboral a través de trabajo autónomo, contratas y Empresas de Trabajo Temporal. Tanto el entrenador del gimnasio, como el peluquero y el guía turístico podrían ser trabajadores autónomos: el hotel proporcionaría el local, a

cambio del pago de un canon, e impondría los horarios del servicio. Lo que no tiene muy claro es si debería ser el hotel o, por el contrario, el propio autónomo el que decida cuestiones como las tarifas para los clientes, tipo de servicios a prestar, fechas de vacaciones, sustituciones en caso de bajas del trabajador autónomo, entre otras cuestiones. El resto de los servicios podrían ser objeto de contratos con empresas de servicios especializados y quizá en algún caso podría recurrir a las ETTs, aunque no tiene muy claro la diferencia con las contrata.

H) PROBLEMA Nº 8

1.-El sindicato de trabajadores de Canal Sur comunicó a la Dirección provincial de trabajo el acuerdo de declaración de huelga en el ente público, tratándose ésta de una huelga general para todos los trabajadores y funcionarios del Estado y para las 24 horas del día 7 de mayo.

2.-Con motivo de tal convocatoria de huelga se efectuaron distintas propuestas por empresa y representación de los trabajadores sobre servicios mínimos, no produciéndose acuerdo alguno al respecto y no llegándose a fijar servicios mínimos en dicha entidad.

3.- El día convocado para la huelga, Canal Sur no emitió ninguna programación a excepción del partido de la Champions League con una duración aproximada de una hora y cuarenta y cinco minutos, y ello debido a la ausencia de personal para emitir los programas al estar secundando la huelga. En concreto, en la unidad de continuidad todos los trabajadores secundaron la huelga y ello impedía emitir la publicidad y los programas grabados.

4.-Un trabajador que prestaba servicios en control central y en turno de tarde, no secundó la huelga y acudió a trabajar; en el departamento de grafismo el coordinador tampoco secundó la huelga, así como tampoco lo hizo el jefe de estudios.

5- El día de la huelga la señal que se estaba emitiendo era un cartón anunciando la existencia de la huelga, la cual salía de continuidad al emisor A de Abertis. La señal se puede emitir desde el codificador A o desde el codificador de reserva B, siendo así que normalmente coincide la señal que se emite por uno o por otro codificador y es Retevisión, Abertis, quien una vez remitida la señal activa uno u otro codificador a fin de que se reparta la señal a los televidentes.

6.-El día 7 de mayo a la hora prevista, llegó la señal del partido de la Champions League desde el Estadio de la mano de la FORTA (Federación de Organismos o entidades de Radio y Televisión Autonómicas) y sin locución. Ante tal señal se planteó la posibilidad de emitir el partido dado que había un trabajador en control central.

A la vista de ello una vez que llega la señal a la antena de canal Sur, ese trabajador que prestaba servicios en control central y que tenía por funciones entre otras conmutar señales, envió la señal al locutorio conforme le indicaron y al encontrarse el mismo encendido del día anterior y tras abrir el mismo el vigilante de seguridad. Es un trabajador de la empresa que no estaba en huelga y encargado de tal labor el que llamó a Abertis y les dijo que activaran el codificador B que normalmente se utiliza en casos excepcionales y debido a ello desde Canal Sur se emitió el partido de Champions.

7.-Ante dicha situación de estrés y preocupación por la posible vulneración del derecho de huelga de los trabajadores, el sindicato de trabajadores acude al servicio de asesoría jurídica de UGT puesto que ha oído hablar en las noticias que el esquirolaje tecnológico podría vulnerar el derecho de huelga de los, para que le asesore sobre dicho derecho de los trabajadores y para buscar medidas que solventen los problemas que han surgido en la empresa entorno a este tema.

I) PROBLEMA Nº 9

1.- La empresa aseguradora AXA, cuya matriz reside en Francia, ha acordado un nuevo convenio colectivo que recoge el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Concretamente, en el articulado del acuerdo se señala que “salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”.

2.- A partir de aquí surgen una serie de cuestiones que es necesario resolver tales como si las horas empleadas por el trabajador en atender llamadas telefónicas o correos electrónicos deben considerarse una prolongación de la jornada legal o pactada y entenderse, computarse y abonarse como horas de trabajo extraordinarias, calificación ésta que se extiende a aquellos supuestos en que la empresa impone al trabajador, fuera de su horario normal de trabajo, su puesta a disposición para atender imprevistos como pudieran ser los antes señalados.

3.-A todo lo anterior se añade otra cuestión relativa a cómo controlar las horas extras trabajadas por tal motivo y la posible repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores.

4.-La cuestión debatida merecería un especial estudio y una regulación legal acorde con la problemática que suscita puesto que las cifras son alarmantes: el 65% de los trabajadores españoles trabaja fuera del horario laboral, cifra que aumenta hasta 9 de cada 10 en el caso de los directivos, según estudios elaborados al respecto.

5.-La empresa acude al despacho de sus abogados, para que le asesore sobre el alcance de los derechos de los trabajadores y para buscar medidas que solventen los problemas que han surgido en la empresa entorno a este tema.

J) PROBLEMA Nº 10

Naranjitas Ricas S.L.» es una empresa fundada en el año 1980, dedicada a la industria agroalimentaria y que tiene dos centros de trabajo, uno en Valencia y el otro en Alicante. La empresa tiene un total de 150 trabajadores distribuidos a partes iguales en los dos centros de trabajo antedichos. La citada empresa ha suscrito el pasado mes de enero de 2019 un contrato de arrendamiento de servicios con el despacho profesional de abogados al que Usted pertenece (JURISVAL, S.L.), en virtud del cual, a cambio de una “igualta” que deberá abonar periódicamente la mercantil y que asciende a 6000€/mensuales, los letrados que conforman el despacho se comprometen a prestarle un asesoramiento jurídico integral sobre las distintas cuestiones que, en relación a su actividad y personal, en los distintos ámbitos – civil, mercantil, laboral, seguridad social y fiscal– puedan suscitársele.

Desde hace un tiempo, el equipo de dirección de «Naranjitas Ricas, S.L.» viene barajando la idea de celebrar nuevos contratos de trabajo en los próximos meses, si bien, las razones a qué obedece la contratación en cada caso son bien distintas. Como no puede ser de otra manera, la empresa quiere que su actuación se ajuste escrupulosamente a la legalidad vigente y evitar de este modo cualquier ulterior sanción administrativa, contractual o de otra naturaleza que pudiera derivarse de una eventual actuación irregular. Por este motivo, la Mercantil ha solicitado al Departamento de Derecho Laboral de JURISVAL, SL. la celebración de una reunión que tendrá lugar en sus instalaciones (centro de trabajo de Valencia) el próximo día 8 de mayo a las

8.30 para que le resuelvan todas las dudas jurídicas y demás cuestiones sobre

contratación laboral que quiera plantear.

Previamente a la celebración de la reunión, la empresa ha anticipado por correo electrónico –dirigido al Dpto. de Laboral– una breve explicación sobre los supuestos en que tiene previsto proceder a la contratación laboral. Concretamente, el email enviado establece, literalmente, cuanto sigue:

“Estimado Sr./Sra. responsable del Dpto. de Derecho Laboral, de cara a la reunión del 8 de mayo, procedemos a continuación a exponerle las diversas circunstancias que van a producirse respecto a la plantilla de nuestra empresa, así como las principales cuestiones que deseamos que nos resuelvan en la mencionada reunión.

En primer lugar, con el propósito de atender las tareas de recolección de cítricos y, concretamente, para el centro de trabajo ubicado en Alicante, estamos barajando la opción de contratar a tres trabajadores/as con la categoría profesional de “peón agrícola”. Las funciones que desempeñarían estos trabajadores son tareas inherentes a la campaña de recogida de este tipo de cítricos que, por lo general, suele iniciarse a principios de septiembre y se extienden hasta el mes de mayo de cada año; aunque hemos de decir que a veces varían levemente las fechas de inicio y fin.

En segundo lugar, se va a celebrar (precisamente en la ciudad de Alicante) por primera y única vez una feria de exposición y degustación de cítricos a nivel mundial. En “Naranjas Ricas SL.” consideramos que es una oportunidad de oro para promocionar nuestro producto, captar nuevos clientes y ampliar, de este modo, nuestra cota de Mercado. La exposición tendrá lugar en la Feria de Muestras de Alicante durante el mes de junio de 2019 (en concreto, la semana del 10 al 16) y queremos montar un par de stands en los que explicar las características de nuestras naranjas, poniendo en valor sus múltiples cualidades; todo ello, sin perjuicio de ofrecer a quienes visiten la feria una degustación de nuestros productos. A tal fin, estamos planteándonos la opción de contratar dos personas que asistirían a la feria y cuyas funciones consistirían básicamente en atender al público que se acerque a los stands; explicar nuestro proceso de producción y la forma en que realizamos la recolección; exponer los rigurosos test de calidad al que sometemos a nuestras naranjas; informar sobre datos significativos respecto a nuestro volumen de negocio, etc.

En tercer lugar, dentro del departamento de Recursos Humanos y Administración de nuestra empresa, se van a producir una serie de bajas por motivos diversos que previsiblemente nos van a obligar a realizar nuevas contrataciones. En particular, tales situaciones son: 1) La Sra. Jimena, Jefa del Dpto. de Recursos Humanos, ha sido recientemente elegida para ocupar el cargo de Secretaria Provincial en Valencia de la Unión General de Trabajadores (UGT), que pasará a desempeñar de manera efectiva a partir del próximo mes de junio. 2) El Sr. Pompeyo, que ejerce su labor como auxiliar administrativo desde hace más de 10 años en la empresa, nos ha solicitado una excedencia voluntaria por cuestiones personales (tiene intención de viajar por el mundo durante ese período). 3) La Sra. Adriana, de 68 años de edad y que presta servicios para nuestra empresa de forma ininterrumpida desde el año 1982 (la modalidad contractual que tiene actualmente es un «contrato indefinido ordinario») ha decidido que el próximo mes de septiembre solicitará la jubilación parcial.

En cuarto lugar, desde “Naranjas Ricas, SL” apostamos por la captación de nuevos talentos, cuya sabiduría, capacidad e iniciativa creemos que, entre otros motivos, redundará positivamente en la productividad de la empresa. Sobre la base de esta idea, queremos realizar un par de incorporaciones en el Departamento de I+D+i. De una parte, nos interesaría contratar una persona que esté en posesión del Máster en Química Orgánica. De otro lado, queremos incorporar un estudiante que se encuentre cursando el Grado

Superior en Química Industrial (Estos estudios conducen a la obtención del título de Técnico Superior en Química Industrial).

Finalmente, durante el mes de agosto (del 10 de agosto al 5 de septiembre) queríamos realizar dos contrataciones con el objeto de sustituir a 4 trabajadores del centro de trabajo de Valencia que en ese período estarán disfrutando de sus vacaciones. Los trabajadores contratados lo serían en el mismo grupo profesional que los empleados que disfrutarían de las vacaciones. Asimismo, en el mes de noviembre vamos a recibir un pedido puntual de un nuevo cliente que quiere comercializar nuestras naranjas en sus negocios (tiendas de venta directa a los clientes). El pedido se realizará el 1 de noviembre y deberá finalizarse y entregarse al cliente el 25 de ese mismo mes. Por ello, nos planteamos la posibilidad de contratar a dos personas para la sección de empaquetado durante ese concreto período.

Atentamente, El equipo de dirección de “Naranjas Ricas, S.L.”.

K) PROBLEMA Nº 11

La fábrica “Electrodomésticos Universal, S.L.”, cuenta con cuatro centros de trabajo distribuidos a lo largo de la geografía española. El más importante está ubicado en la Comunidad Valenciana, lugar donde dicha empresa tiene el domicilio social, con una plantilla de 93 trabajadores. Los otros tres se encuentran, uno en Extremadura (51 trabajadores), otro en Galicia (38 trabajadores) y otro en Cantabria (31 trabajadores).

El Sindicato TUS, en fecha 23-2-2016 preavisó ante la Dirección General de trabajo de la Comunidad Valenciana la celebración de elecciones en el centro de trabajo de la empresa “Electrodomésticos Universal, S.L.” sito en dicha Comunidad, especificando que el mismo contaba con 93 trabajadores. Celebradas las mismas, los cinco miembros que resultaron elegidos para formar el Comité de Empresa pertenecían a la candidatura del mencionado sindicato, TUS.

El 11-5-2016 “Electrodomésticos Universal, S.L.” se dirigió al Comité de Empresa anteriormente mencionado proponiéndole la negociación de un Convenio de Empresa. En fecha 25-5-2016 se constituyó la Comisión Negociadora formando parte de la misma como representantes de los trabajadores los cinco miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo ubicado en la Comunidad Valenciana.

Tras celebrarse varias reuniones, levantándose acta de todas ellas, en fecha de 25-5-2016 se concluyeron las negociaciones con acuerdo. Elevado el mismo a la Autoridad correspondiente, ésta dictó resolución de fecha 22-6-2016 ordenando la inscripción y publicación del Convenio en el BOE.

El artículo 5 de del mencionado convenio decía textualmente: “Este Convenio será de aplicación a los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de la empresa en todos los centros de trabajo existentes actualmente de “Electrodomésticos Universal, S.L.” y los que puedan establecerse con posterioridad, quedando excluido únicamente el personal con contrato de Alta Dirección que desempeña sus funciones en cualquiera de dichos centros”.

El 1-7-2016 se celebraron elecciones en los otros tres centros de trabajo de “Electrodomésticos Universal, S.L.” cuyo censo, en cada uno de los mismos, lo constituían el número de trabajadores anteriormente mencionados.

En fecha 20-7-2016, la representación procesal del propio sindicato TUS, tras los trámites oportunos, promovió demanda frente a “Electrodomésticos Universal, S.L.”, la Comisión Negociadora del mismo, los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo sito en la Comunidad Valenciana y Ministerio Fiscal impugnando el citado convenio colectivo de

empresa y solicitando la nulidad del mismo.

- De acuerdo con el supuesto planteado a continuación, extrae la problemática y propón una posible solución (resolución del caso conforme al método de aprendizaje basado en problemas).

El trabajador don Javier J. J. viene prestando sus servicios profesionales para la empresa XHD, S.A., dedicada a la construcción y ubicada en la provincia de Murcia, si bien el citado trabajador presta sus servicios en el centro de trabajo que la empresa tiene en Málaga, siendo este último el centro de trabajo señalado en su contrato de trabajo.

El trabajador reclama a la empresa diferencias salariales por aplicación del convenio colectivo de la construcción de la provincia de Málaga, por prestar en ella sus servicios. La empresa sostiene que el convenio de aplicación es el de la provincia de Murcia.

El convenio de la construcción de Málaga dispone su aplicación a todos los centros de trabajo de las empresas que, comprendidas en el ámbito funcional del mismo, se encuentran situadas en esta provincia, aun cuando el domicilio social radique en otra distinta.

L) PROBLEMA Nº 12

La empresa Mcfit, dedicada a la actividad de gestión de gimnasios y prestación de actividades deportivas, cuenta con dos instalaciones en la ciudad de Valencia.

La empresa Onet España SA se dedica a la actividad de limpieza.

Con fecha 10 de diciembre de 2013 Mcfit encomienda los servicios de limpieza de sus instalaciones (en los dos gimnasios de Valencia) a Onet. Este contrato de prestación de servicios tiene duración indefinida, permitiéndose su libre extinción por cualquiera de las partes siempre que lo comunique con un mes de antelación.

Meses después (el 1 de septiembre de 2014) Mcfit notifica la nueva política "a nivel internacional" de la empresa, que aboca a asumir directamente la limpieza de las propias instalaciones. Se produce intercambio de comunicaciones entre responsables de ambas mercantiles acerca de la suerte que deban correr las diez personas que vienen adscritas a la referida contrata de limpieza.

Con fecha 1 de diciembre de 2014 la empresa principal asume efectivamente las tareas de limpieza tanto con personal propio cuanto con otro de nueva contratación. Las funciones realizadas por estas personas (Auxiliares de Gimnasio) son las siguientes: advertir a los clientes la observación de las horas de uso de las instalaciones; asegurar que se mantienen ordenadas las instalaciones; asistir a los compañeros en la realización de tareas que entrañen algún tipo de dificultad o complejidad; comunicar las incidencias técnicas que se produzcan en las instalaciones al superior directo; abrir el gimnasio; conocer y manejar adecuadamente el manual de limpieza y todos sus bloques de contenido, estando permanentemente actualizado; atender llamadas telefónicas; informar a clientes potenciales y personas interesadas sobre los servicios que ofrece McFit, la forma de hacerse socio, las condiciones contractuales, las ventajas por ser cliente y cualquier otra información requerida; atender dudas, quejas o sugerencias de los clientes referidas a las instalaciones, servicios o productos; revisar y sustituir y/o rellenar todos los combustibles de baños y demás áreas del gimnasio; recibir correo y paquetería; recibir y revisar pedidos de mercancías; llevar a cabo tareas de limpieza y mantenimiento conforme al procedimiento de limpieza vigente en cada momento de las áreas del gimnasio que sean asignadas; lavar y mantener limpios las mopas, trapos y demás útiles de limpieza; mantener informado al superior directo; observar y cumplir las medidas e instrucciones del manual de seguridad e higiene; todos aquellos trabajos que sean encomendados por el

superior directo y pertenezcan al ámbito de su actividad o deriven de las necesidades de la empresa.

El artículo 4º aborda el ámbito personal, y lo hace en los siguientes términos: "Este Convenio afectará a todos los trabajadores y empresas, tanto si éstas son personas físicas como jurídicas, incluidas dentro del ámbito funcional y territorial".

Asimismo, en el art. 25 del convenio se indica, entre otras cosas, que "al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo". Y entre otras cuestiones, dicho precepto indica que "en todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata -así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones deportivas o promotora de actividades socio-deportivas, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada".

A las diez personas que venían trabajando con adscripción a la referida contrata no se les permite el acceso a las instalaciones, culpándose ambas empresas de que se queden sin trabajo. Cada una de ellas presenta demanda por despido.

LL) PROBLEMA Nº 13

D. Pelayo, presidente del Círculo Balear, interpuso denuncia con fecha 2 de agosto de 2012 por la publicación en internet de un video clip y una canción titulada "Circo Balear" compuesta por Blas en la que se contenían amenazas contra su persona y otros integrantes de dicho Círculo. A raíz de la denuncia fue emitido un atestado ampliatorio por la Brigada Provincial de Información de la Jefatura Superior de Policía de Baleares en el que se relataron las investigaciones

realizadas y las capturas de contenidos publicados en Internet por dicho denunciado, lo que dio lugar a su detención por la posible comisión, entre otros, de delito de enaltecimiento del terrorismo. Dichos hechos dieron lugar a la formación del PA 21/2013 del Juzgado Central de Instrucción 5, el cual fue elevado a esta Sección Segunda; incoándose el rollo de Sala 20/2016, en el que, previas las actuaciones oportunas, fue señalada fecha para el inicio de las sesiones del juicio oral.

Por el Ministerio Fiscal los hechos fueron calificados como constitutivos de los siguientes delitos: A) Un delito de calumnias e injurias graves contra la Corona del artículo 490.3 en relación con los artículos 205, 208 y 211 del Código Penal; B) Un delito de enaltecimiento y de humillación a las víctimas del terrorismo previsto y penado en los artículos 578 y 579 del Código Penal.

Por la Acusación particular, los hechos fueron calificados como constitutivos de un delito continuado de enaltecimiento y de humillación a las víctimas del terrorismo previsto y penado en el artículo 578 y 579 del Código Penal, y un delito continuado de injurias graves contra la Corona del artículo 490.3 del Código Penal y un delito de amenazas del art. 169 CP.

La defensa mostró su disconformidad con ambas calificaciones, por no ser los hechos constitutivos de los delitos imputados, interesando la libre absolución de su representado.

Tras el análisis de los hechos, finalmente la Audiencia Nacional condena al acusado en concepto de autor de un delito de enaltecimiento del terrorismo y de humillación a Las víctimas, previsto y penado en los arts. 578 y 579 CP vigente en la fecha de comisión, de un delito de calumnias e injurias graves a la Corona del art. 490.3 CP y de un delito de amenazas no condicionales del art. 169.2 CP, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal.

Redacte un informe en el que se analice:

- 1) La sentencia aportada, realizando una ficha de jurisprudencia en la que se examine:
a) los hechos del caso; b) las fases que ha seguido el proceso; c) el problema jurídico que ha de resolver el tribunal; d) el fallo.
- 2) El procedimiento judicial que debería seguir el caso, precisando los recursos procedentes y los órganos jurisdiccionales competentes para resolverlos.
- 3) La posibilidad de invocar la vulneración de derechos fundamentales por parte del condenado a través de un recurso de amparo, justificando adecuadamente la especial trascendencia constitucional del recurso y determinando el alcance de la vulneración de dichos derechos.
- 4) La posibilidad de presentar una demanda por vulneración de derechos fundamentales ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

M) PROBLEMA Nº 14

1. Imara es una mujer de nacionalidad rumana y, por tanto, ciudadana de la Unión Europea, que ha residido en España durante dos años en compañía de su pareja, Jane, una mujer de nacionalidad norteamericana. Tras tiempo de convivencia, contraen matrimonio en España de acuerdo con la ley nacional española aplicable, que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo (Art. 44, pf. 2 del Código Civil español).
2. Pasado cierto tiempo, Imara encuentra en su país de origen un nuevo empleo que decide aceptar. No obstante, el matrimonio se encuentra con problemas cuando Imara y su esposa comienzan los trámites administrativos ante la administración rumana para obtener los documentos necesarios a fin de que Jane, no ciudadana de la UE, pueda trabajar y residir en Rumanía por un período superior a tres meses con su cónyuge.
3. Las autoridades de inmigración de Rumanía entienden que no pueden conceder la prórroga del derecho de residencia temporal de una nacional estadounidense por reagrupación familiar, en un caso como el que se les plantea, de acuerdo con la legislación nacional aplicable en la materia, que no reconoce efectos al matrimonio entre personas del mismo sexo.
4. El derecho civil rumano es categórico al respecto: “(1) Se prohíbe el matrimonio entre personas del mismo sexo. (2) Los matrimonios entre personas del mismo sexo celebrados o contraídos en el extranjero por ciudadanos rumanos o por extranjeros no gozarán de reconocimiento legal en Rumanía.” (Art. 277, aps. 1, 2 y 4, del Código Civil rumano).
5. Imara y Jane interponen un recurso en vía judicial contra la actuación de la administración rumana. En este contexto, el Tribunal rumano expresó dudas al TJUE, vía prejudicial, sobre la interpretación que procedía dar a diversos conceptos utilizados por la Directiva 2004/38, leídos a la luz de la Carta y de reciente del Tribunal de Justicia y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en lo sucesivo, «TEDH»).

Los resultados fueron los siguientes:

N) PROBLEMA Nº 15

1. Una Directiva europea, aprobada en 2002, tiene por objeto establecer principios generales de evaluación de las repercusiones sobre el medio ambiente a fin de completar y coordinar los procedimientos de autorización de los proyectos públicos y privados que puedan tener unas repercusiones considerables sobre el medio ambiente, exigiendo a los Estados miembros «que adopten las disposiciones necesarias para que, antes de concederse la autorización, los proyectos que puedan tener repercusiones importantes sobre el medio ambiente, en particular debido a su naturaleza, sus dimensiones o su localización, se sometan a una evaluación en lo que se refiere a sus repercusiones.» Estos proyectos se definen en el artículo 4, que los divide en dos grandes categorías: los que pueden tener repercusiones considerables sobre el medio ambiente y los que no las tendrán necesariamente en todos los casos.

2. Según la Directiva: «Los proyectos pertenecientes a las clases enumeradas en el anexo II se someterán a una evaluación, sólo cuando los Estados miembros consideren que sus características [lo] exigen.» (El anexo II, se refiere a los proyectos de «extracción de minerales metálicos y energéticos») No obstante, continúa el precepto, «si un Estado miembro decidiese especificar que un determinado tipo de proyecto, de los enumerados en el anexo II, debe someterse a una evaluación, estará obligado a adoptar las medidas necesarias para que el titular del proyecto proporcione las informaciones especificadas en el Anexo III, y para que el público tenga acceso a la solicitud de autorización para la realización del proyecto y a las informaciones proporcionadas por el titular del proyecto, y que tenga la posibilidad de expresar su opinión antes de que se inicie el proyecto».

3. La Directiva exigía a los Estados su transposición antes del 1 de enero de 2006. En 2004 Irlanda modifica la Minning Act, con el objetivo de exigir en los procedimientos de concesión de licencias de explotación minera la evaluación de impacto ambiental para los proyectos que se presenten, señalando que el titular del proyecto deberá proporcionar sólo aquellas informaciones que se soliciten en el pliego, informaciones que «en ningún caso podrán hacerse públicas».

4. Ante los problemas de suministro interno de carbón que sufre el país debido a la mala gestión de las explotaciones de la región de South Tipperary, en mayo de 2010 el gobierno irlandés decide constituir, aportando la totalidad del capital social, una PPP (Public–Private Partnership) con la Pan American Coal Corporation, apoderando a la nueva sociedad para administrar las autorizaciones de explotación.

5. En noviembre de ese mismo año, se convoca el primer concurso público para la concesión de autorizaciones de explotación, exigiéndose a los concursantes que presenten una evaluación de impacto ambiental en los términos especificados por la normativa nacional, modificada en 2004 para transponer una Directiva de 2002. Tras resolverse la adjudicación en favor de la Polymetal (una Sociedad Anónima), la señora McCallister solicitó al Secretary of State que adoptase las medidas adecuadas, a saber, revocar o modificar la licencia de explotación, para subsanar la falta de evaluación adecuada de las repercusiones sobre el medio ambiente en el procedimiento de autorización, ya que considera que la normativa nacional sobre la cuestión es contraria a la Directiva de 2002 que transpone. Tras la respuesta negativa de la autoridad administrativa, la Sra. McCallister decide acudir a la vía jurisdiccional.

Ñ) PROBLEMA Nº 16

Il datore di lavoro Tizio esercita l'attività di imprenditore gestendo un pubblico esercizio (bar)

nella città di Roma.

Tizio ha due dipendenti, Caia e Mevia, addette alla cassa e alla caffetteria, ma pur essendo entrambe diligenti nel proprio lavoro, solo la prima è molto avvenente esteticamente e particolarmente apprezzata dai clienti.

Per non perdere l'opportunità di mantenere l'accresciuta clientela, Tizio, pertanto, decide di offrire a Caia un aumento economico di 200,00 euro rispetto al trattamento economico minimo di 1.400,00 euro mensili (TEM, retribuzione base composta dalla paga tabellare e dall'indennità di contingenza), ma non offre lo stesso aumento a Mevia, che continua a percepire 1.400,00 euro mensili.

Appresa tale informazione, Caia si rivolge al proprio legale per chiedere chiarimenti circa la legittimità del comportamento di Tizio.

Anche Tizio, nel frattempo, si rivolge al proprio legale di fiducia per chiedere se sia possibile adibire esclusivamente alla caffetteria Caia ed esclusivamente alla cassa Mevia, facendogli però notare che solo chi è addetto alla Cassa potrà percepire l'indennità per maneggio di denaro.

Tizio è assunto nel settore postale per lo svolgimento di mansioni di sportellista.

Dopo alcuni anni dall'assunzione, nel 2014 la società Beta, in virtù di esigenze aziendali temporanee, adibisce il lavoratore a mansioni di portalettere, rientranti nella medesima area di inquadramento prevista dal contratto collettivo applicato nell'unità produttiva.

Nel mese di marzo 2015, le vengono assegnate mansioni riconducibili all'area di inquadramento inferiore, con compiti corrispondenti alla qualifica di operaio addetto alle pulizie.

Nel mese di marzo 2019 Tizio si rivolge al proprio legale per chiedere se le modifiche intervenute nel tempo siano da considerare lecite.

Tizio, già più volte sanzionato disciplinarmente per frequenti ritardi nel presentarsi al lavoro, in data 22/4/2018 viene licenziato per giustificato motivo soggettivo per non aver salutato il datore di lavoro al suo arrivo in azienda il giorno 22/10/2017.

Tizio ha effettivamente commesso il fatto e si rivolge ad un legale.

O) PROBLEMA N° 17

Assunte le vesti del direttore generale del personale Ministero della Giustizia, provare a gestire, attraverso il legittimo esercizio delle prerogative dirigenziali e la redazione degli eventuali provvedimenti da adottare la seguente situazione.

L'ufficio III – Concorsi e inquadramenti, del ministero della Giustizia, è da quasi due anni sprovvisto di un dirigente titolare, a seguito del Pensionamento del dott. Mevio che lo dirigeva in precedenza, senza che siano state avviate le procedure concorsuali per la copertura del posto in organico.

Da quel momento della direzione dell'ufficio si è occupata di fatto Sempronia, funzionario C3, con dieci anni di servizio, che però, da oggi, è collocata in maternità.

Essendo stato bandito il concorso in magistratura, il Ministro, che ha fatto del potenziamento dell'organico dei magistrati il fiore all'occhiello della sua campagna elettorale, pretende che la situazione venga immediatamente gestita al meglio al fine di non ritardare le operazioni concorsuali.

Sempronia, tra gli altri compiti, svolgeva la delicata attività di verifica e controllo della sussistenza di eventuali condanne penali o procedimenti penali in corso ovvero

procedimenti per l'applicazione di misure di sicurezza o di prevenzione.

Presso l'ufficio concorsi è in servizio anche Caio, anche lui funzionario amministrativo C3, con dieci anni di servizio, che si occupa, in particolare, della altrettanto delicata attività di verifica del possesso di tutti gli altri requisiti previsti dal bando.

Presso lo stesso ufficio è presente, inoltre, Tizio, Funzionario amministrativo C2, con venti anni di servizio, e si occupa della programmazione delle attività concorsuali e dello studio delle problematiche legate alla logistica.

Ancora, presso lo stesso ufficio sono presenti le neo assunte Gaia e Livia, assistenti amministrative C1, persone molto attente e scrupolose, solitamente addette all'istruzione delle pratiche dell'ufficio e alla redazione delle lettere ai candidati.

Vista la particolare situazione contingente, i compiti svolti da Sempronia e da Caio hanno la priorità su qualunque altra attività e richiedono uno svolgimento prevalente dal punto di vista qualitativo, quantitativo e temporale. Il ministro pretende pertanto, che, ferma restando la necessità di operare nella piena legalità, i compiti svolti da Sempronia siano assegnati ad un dipendente di pari professionalità ed esperienza.